

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
( Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang)**

***Intan Ayu Sekar Kinasih<sup>1</sup>, Slamet Muchsin<sup>2</sup>, Retno Wulan Sekarsari<sup>3</sup>***

*Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang*

*Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

*LPPM Unisma Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

*Email : intanayusekar12@gmail.com*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah rentang skala dan analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 75 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji t, uji f dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program analisis data SPSS25,0. Hasil penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil thitung sebesar 3,753 > ttabel yaitu 1,992 dengan taraf signifikan sebesar 0,00 dimana 0,000 < 0,005. Variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil thitung sebesar 3,837 > ttabel yaitu 1,992 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dimana 0,000 < 0,005. Lalu variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan kompetensi (X2) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil 15,321 dengan probabilitas 0,000 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,005.*

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

**Pendahuluan**

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 20 Tahun 2020 Tentang “Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 di Lingkungan Pemerintah Daerah” dinyatakan bahwa penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) di dunia cenderung meningkat dari waktu ke waktu hal ini menimbulkan korban jiwa dan kerusakan material yang lebih dan berimplikasi pada aspek sosial, ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.. Dalam rangka percepatan penanganan *Corona Virus Disease* 2019 diperlukan langkah cepat, tepat, fokus, terpadu dan sinergis antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Jumlah kasus terkonfirmasi positif di Jawa Timur terhitung tanggal 9 Oktober 2020 sejumlah 46.405 kasus positif, dengan 39.913 kasus sembuh, sebanyak 3.098 dirawat dan 3.394 dinyatakan

meninggal. Peningkatan kasus terkonfirmasi positif pada tanggal 9 Oktober yaitu sebanyak 310 kasus baru yang terkonfirmasi positif. Di Kabupaten Malang tercatat sebanyak 949 kasus terkonfirmasi positif, sebanyak 840 kasus sembuh dan 61 meninggal. Di Kecamatan.

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam berorganisasi. Manajemen ini berguna untuk menata dan mengatur sumber daya manusia yang ada agar dapat melaksanakan suatu kegiatan yang sesuai dengan aturan kantor yang sudah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2006) merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Sofyan (2013)

manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dan menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling dalam setiap aktivitas / fungsi operasional sumber daya manusia. Para pemimpin harus memperhatikan budaya – budaya organisasi yang patut untuk diterapkan terhadap organisasinya agar kinerja pegawai dapat berkembang dan memiliki hasil yang baik.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan lain sebagainya.

Dalam mewujudkan suatu pemerintahan yang baik dan berkembang, suatu instansi atau organisasi tidak luput dari peran pegawai sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting dalam mewujudkan suatu tatanan pemerintahan yang selaras dengan aturan yang telah ditetapkan. Adanya kemampuan berpikir dan kemampuan fisik yang dimiliki masing – masing individu. Sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik agar mereka mampu menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil dari pemenuhan kewajiban bagi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai dengan hasil perencanaan.

Lingkungan kerja sangat berperan penting bagi keberlangsungan kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik untuk organisasi. Lingkungan kerja merupakan ruang bagi pegawai untuk bebas bergerak dan mendapatkan ketenangan dalam mengerjakan tugas mereka. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Secara garis besar Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah suatu lingkungan dimana para pekerja beraktivitas dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Cahyani, Putu Novia & Ardana, 2013).

Kompetensi menurut Triwiyatno (2011) sering digambarkan sebagai kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang didasari oleh pengetahuan dan pengalaman. Dari pernyataan diatas bisa dinyatakan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor adanya ketepatan dan kecepatan pegawai dalam melaksanakan tugas. Sudah bukan hal yang baru lagi dalam penerimaan pegawai, pemerintah sering kali memperhatikan tingkat kompetensi dari seorang pegawai tersebut. Pendidikan adalah salah satu bentuk dari sebuah kompetensi, pendidikan yang telah pegawai tempuh mampu membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Selain pendidikan, pengalaman dalam bekerja juga bisa menjadi sebuah sumber kompetensi pegawai dalam melakukan kinerja. Dengan adanya pendidikan dan pengalaman yang mumpuni pemerintah mengharapkan pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan mereka dengan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Maka dari itu berikut beberapa hal yang menjadi akar permasalahan mengapa peneliti mengangkat topik ini karena :

Ruangan gerak sempit yang menyebabkan minimnya pergerakan yang dapat dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, meja antar pegawai yang berdekatan satu sama lain yang menyebabkan kurangnya ruang untuk pegawai bergerak bebas dan ditambah dengan tumpukan dokumen – dokumen yang belum mempunyai tempat penyimpanan yang menyebabkan ruangan terasa sempit.

Fasilitas yang belum lengkap seperti alat perawatan untuk ruangan arsip yang belum tersedia, sedangkan letak ruangan berkas terpisah dari satu dan yang lainnya yang mana ruangan tersebut terpisahkan oleh gudang yang menyebabkan ruang penyimpanan menjadi minim gerak. Selain itu ada juga beberapa fasilitas kantor yang sudah rusak dan fungsinya menurun. Serta meja dan kursi yang sudah lama dan ada beberapa yang sudah rusak tak layak pakai yang

dapat menyebabkan pegawai kurang nyaman dengan keadaan tersebut.

Tata letak kantor yang berada di tengah kawasan perdagangan, industri dan hiburan seperti pasar, mall dan alun – alun kota juga menyebabkan tingkat kebisingan yang bisa mengganggu pekerjaan para pegawai. Kantor pemerintahan yang berada tepat di tengah kawasan perdagang, industri dan hiburan yang pastinya memiliki tingkat kepadatan manusia dan kendaraan bermotor yang diatas rata – rata yang bisa menyebabkan kegaduhan dan kebisingan yang tinggi dan dapat mengganggu kegiatan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya karena kebisingan dan kepadatan tersebut.

Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai dengan bidang atau jabatan mereka emban yang menyebabkan para pegawai memerlukan pemahaman yang lebih tentang bidang yang mereka tekuni.

Lingkungan kerja fisik sendiri merupakan bentuk konkrit dukungan yang diberikan pimpinan dalam menghasilkan suatu kinerja pegawai yang telah mereka setuju bersama. Adanya penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang yang mereka tekuni dalam bekerja akan menjadikan mereka cepat menguasai tugas yang diberikan oleh pimpinan.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Malang ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Malang ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Malang ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Malang.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Malang.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2009) mengatakan bawah lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan jadwal dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Herman (2008) mendefinisikan “ Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi – fungsi atau aktivitas – aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor – faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi menjadi hal yang paling utama untuk diperhatikan oleh pemimpin.

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari – hari. Lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat dekat dalam memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bawah lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi keberlangsungan kinerja pegawai yang sebagian besar mengatur kehidupan mereka dalam berorganisasi dan berkembang.

Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Selain itu Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik bisa diibaratkan sebagai ruang gerak atau jarak, sejauh dan senyaman sebagaimana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tuntutan instansi. Menurut Siagian (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan

semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai.

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang berlandaskan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut (Wibowo, 2009). Menurut Manopo (2011) kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan dengan karakteristik yang diperlukan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kompetensi merupakan kemampuan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta diimbangi dengan sikap kerja yang telah ditentukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Sutrisna, 2015).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Fahmi, 2017). Adapun menurut Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 10 berbunyi, “ Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan yang ditetapkan “. Dari beberapa paparan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan bagian dari kemampuan setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang didasari dengan pengetahuan, pendidikan dan kreativitas yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka (Mangkunegara, 2008). Menurut Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang telah dibebankan oleh perusahaan yang harus dikerjakan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Sedangkan Sedarmayanti (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji

dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil akhir kinerja seorang pegawai yang berguna sebagai tolak ukur dalam peningkatan kinerja pegawai.

### **Metode Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Malang yang beralamat di Jalan Agus Salim No. 7 Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65143.

### **Operasional, Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Populasi dan Sampel**

Definisi operasional variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Siagian (2014) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Indikator dalam mengukur tingkat lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) adalah kebisingan dan fasilitas sedangkan menurut Siagian (2014) adalah ruang gerak.

Kompetensi merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja dengan berlandaskan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dimiliki (Wibowo, 2009 ).Indikator untuk mengukur tingkat kompetensi menurut Hutapea (2008) adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan di Kantor BKPSDM Kab. Malang (Mangkunegara, 2009). Indikator untuk mengetahui kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sampel merupakan bagian

dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang. Peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu penelitian dilakukan dengan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi berada dibawah jumlah 100.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Sugiyono (2015) mengatakan bahwa data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari objek atau subjek yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer didapatkan dengan cara memberikan kuesioner pada sampel yang telah ditentukan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2014) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap benar dan terbukti yang perlu dijawab oleh responden.

Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat atau persepsi dari seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Dalam pengukuran skala likert, jawaban yang diajukan dapat berupa suatu pertanyaan dan pernyataan positif atau negatif.

- Metode Analisis Data
- Uji Instrumen Data
- Uji Validitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontrak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

- Teknik Analisis Data
- Rentang Skala

Rentang skala merupakan alat untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Analisis rentang skala ini digunakan untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Kinerja Pegawai di Kantor BKPSDM Kab. Malang dengan menggunakan rumus :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan

RS = Rentang Skala

N = Jumlah Sempel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Tiap Item

Uji asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang terdistribusi. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data akan dilakukan dengan menggunakan metode grafik normal P-P Plot atau metode Kolmoogorov-Smirnov test pada paket aplikasi SPSS, merupakan cara untuk melihat residual normalitas.

Pada grafik normal P-P Plot data dikatakan berdistribusi normal jika titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, sedangkan pada metode Kolmogorov-Smirnov test data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal dan apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2012) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi terhadap korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ontogonal, dimana variabel ontogonal merupakan variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol, untuk mendeteksi adanya mulikolonieritas apabila Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolonieritas dan apabila

Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan-pengamatan yang lain, agar data yang diperoleh bersifat homogen dengan menggunakan uji Glejser.

Uji glejser pada apket aplikasi SPSS merupakan salah satu cara yang bisa digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Dengan kriteria apabila Sig. Variabel independen lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heterokedastisitas dan apabila Sig. Variabel independen lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### Uji Linearitas

Uji linearitas menguji hubungan antara sekelompok variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Uji ini menggunakan test of linearity. Jika nilai signifikan pada linearity lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2015).

### Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2008) analisis linear berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun rumus untuk analisi regresi linera berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi Variabel Independen

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Kompetensi

e = Standart Error / Variabel Pengganggu

Lain Yang Mempengaruhi Uji Hipotesis

### Uji t

Uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara persial antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Uji hipotesis dikriteria sebagai berikut:

Apabila probabilitas signifikan (Sig) > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap

variabel tersebut. Apabila probabilitas signifikan (Sig) < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### Uji f

Menurut Ghozali (2012) uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dikriteria sebagai berikut :

Pvalue < 0,005 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

Pvalue > 0,005 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak digunakan pada penelitian.

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang yang terletak di Jalan Agus Salim No. 7 Kiduldalem, Kec, Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65143. Lokasi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang terletak tidak jauh dari alun – alun Kota Malang. Luas bangunannya cukup memadai dan berada satu komplek dengan beberapa dinas Kabupaten Malang lainnya.

### Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia responden adalah 20 sampai > 45 tahun. Berdasarkan tabel 4.1 usia responden didominasi oleh usia 40 – 45 tahun dengan presentase 25% atau 19 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 40 – 45 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin responden adalah laki – laki dengan presentase 44% atau 33 responden sedangkan perempuan dengan presentase 56% atau 42 respondes. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan.

Karakteristik responden berdsarkan pendidikan menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden adalah SMA/ SMK, Diploma 1/ 2/ 3 dan S 1/ 2/ 3. Berdasarkan tabel 4.3 pendidikan terakhir responden

didominasi oleh S 1/ 2/ 3 dengan presentase 76% atau 57 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar reponsen mengenyang pendidikan terakhir S 1/ 2/ 3.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa lama kerja responden adalah kurang dari 1 sampai lebih dari 2 tahun. Berdasarkan tabel 4.4 lama kerja responden didominasi oleh lebih dari 2 tahun dengan presentase 79% atau 59 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja lebih dari 2 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan status menunjukkan bahwa status reponden adalah belum menikah dan menikah. Berdasarkan tabel 4.5 status reponden didominasi oleh reponden yang telah menikah dengan presentasi 84% atau 63 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menikah.

### **Analisis**

Sebagaimana hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya. Maka dapat diketahui hasil analisis lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $3,753 > t_{tabel}$  yaitu 1,992. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini selaras dengan pendapat dari Sedarmayanti (2009) yang menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Siagian (2014) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Artinya lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja baik langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Eka et al (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Selain itu penelitian ini juga selaras dengan penelitian Yacinda et al (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa – Bali Nusra di Surabaya.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $3,837 > t_{tabel}$  yaitu 1,992. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Manopo (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2009) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Serta menurut Sutrisna (2015) kompetensi merupakan kemampuan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta diimbangi dengan sikap kerja yang telah ditent8kan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Artinya kompetensi merupakan aspek pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang mencakup pendidikan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan instansi. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Nurul Azmi dan Serlin Serang (2019) yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Nugroho (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sub Direktorat Network Planning dan Deployment.

Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa statistik uji F sebesar 15,321 dengan probabilitas

0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas < level of significance ( $\alpha=5\%$ ). Maka dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Mangkuprawira dan Hubeis (2007) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik, contoh faktor intrinsik adalah pendidikan, pengalaman dan keterampilan sedangkan contoh faktor ekstrinsik adalah lingkungan fisik dan fasilitas. Artinya lingkungan kerja fisik dan kompetensi memiliki peran penting dalam membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Fitrianti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor SAR Kelas B PangkalPinang. Selain itu penelitian ini juga selaras dengan penelitian Anggreany (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala.

### **Kesimpulan**

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang disediakan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai BKPSDM Kab. Malang.

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai BKPSDM Kab. Malang.

Lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja fisik dan tinggi kompetensi yang didapat dan dimiliki oleh pegawai maka akan meningkat kinerja pegawai BKPSDM Kab. Malang.

### **Saran**

#### **Lingkungan Kerja Fisik**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebaiknya

manajemen di BKPSDM Kab. Malang menata ruangan yang lebih tertata dan rapi akan membantu pegawai lebih cepat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Penggantian fasilitas lainnya seperti meja, kursi, dan ac yang sudah terlalu lama digunakan juga akan menambah kenyamanan pegawai dalam bekerja. Adanya ruang istirahat dan tempat ibadah di dalam kantor akan memudahkan para pegawai untuk beristirahat dan beribadah tanpa harus keluar kantor mencari tempat yang nyaman dan jauh dari kantor yang menyita banyak waktu tempuh dan membuat pekerjaan tersendat.

#### **Kompetensi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebaiknya manajemen di BKPSDM Kab. Malang tetap konsisten dalam penerapan kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap agar meningkatkan kinerja pegawai lebih baik lagi. Selain itu penempatan bidang atau jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan akan membantu pegawai tersebut dan pegawai lainnya lebih cepat dan tanggap tentang beban pekerjaan yang harus mereka selesaikan tepat waktu.

### **Daftar Pustaka**

- Anggreany M., A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 5 (1), 317–318.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2 (1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16 (2), 135–150.
- Cahyani, Putu Novia & Ardana, I. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Intensif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Balimed Denpasar. *Manajemen*, VOL 2(4).
- Eka, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). kepuasan kerja karyawan (Studi pada



- karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40 (1), 76–85.
- F, A. T. (2013). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri. *MIX*, Volume III.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. (M.A.Djalil, Ed). Bandung : Alfabeta
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*.
- Fitrianti, A. P. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Kelas B PangkalPinang.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25 (Kesembilan)*. Semarang: Bada Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. . (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah ( revisi )*. Jakarta : Bumi Aksara
- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Hermawan, Sigit dan Amirullah, A. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Malang : Media Nusa Creative
- Hidayat, M. (2015). Kompetensi Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai. *Ilmu Administrasi Negara*, 13, 189–194.
- Hutapea, P. dan N. T. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Karmandita, I., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel Dan Restaurant Legian. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(4), 255097.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Penerbit Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S., D. A. V. H. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Manopo, C. (2011). *Competency Based Talent and Performance Management System*. Jakarta: Salempa Empat
- Musyaya, A. A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Kantor PT. Perkebunan Nusantara X ( Persero ) Pabrik Gula Lestari Nganjuk. *Manajemen*.
- Norianggono, Y., Hamid, Djamhur., Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8 (2), 80670.
- Nugroho, R. E. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Sub Direktorat Network Planning Dan Deployment. 1–4.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung: PT Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Setyadi, B. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 21(1), 85766.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

- Soemarsono, S. (2004). Metode Riset Sumber Daya Manusia. Jember : Graham Ilmu
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering, 2 (1), 18–23.
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_(2014). Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_(2015). Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_(2016). Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta
- Sutrisna, E. (2015). Budaya Organisasi. Jakarta : Prenada Media Group
- Triwiyatno, Drs. Joko, M. (2011). Upaya Peningkatan Kompetensi PNS Melalui Perubahan Pola Pikir.
- Virgiyanti & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT . Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City ). Administrasi Bisnis, 61(2), 55–60.
- Wibowo. (2009). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Rajagrafindo.
- Wursanto, I. (2009). Dasar - Dasar Ilmu Organisasi. Edisidua. Yogyakarta : Andi.

